



TITLE:

On the Course型FDをめざして : 名古屋大学の教育改善活動の改善のために(<第10回大学教育改革フォーラム>話題提供3)

AUTHOR(S):

近田, 政博

---

CITATION:

近田, 政博. On the Course型FDをめざして : 名古屋大学の教育改善活動の改善のために (<第10回大学教育改革フォーラム>話題提供3). 京都大学高等教育研究 2004, 10: 117-119

ISSUE DATE:

2004-12-01

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/54141>

RIGHT:

## 話題提供 3 「On the Course 型 FD をめざして — 名古屋大学の教育改善活動の改善のために」

近 田 政 博 （名古屋大学高等教育研究センター助教授）

（松下） 遠藤先生ありがとうございました。続きまして、最後の話題提供者として、名古屋大学高等教育研究センターの近田政博先生にお話をいただきます。

（近田） 名古屋大学の近田でございます。ごらんのとおりの若輩でして、このような素晴らしい会場でお話しさせていただけることは大変光栄です。ただ、ちょっと風邪気味であまり声が出ません。私の声は後ろの方にも聞こえますか？最近では、授業でもこのようなことに気をつけなければいけないといろいろ言われていますね（笑）。

さて、田中先生に最初にご紹介いただいたとおり、名古屋大学は大きな総合大学ですが、私が勤務している高等教育研究センターというところは専任が7名の零細企業です。ベンチャー企業のようなものです。しかも、この3月で専任教授が交替してしまいます。今、お家の一大事で、そのときに番頭が外で油を売っていていいのかとお叱りを受けそうですが、教育 GP というみんなで共有していけるようなテーマであれば、是非もないということで、やってまいりました。

この「On the Course 型 FD をめざして」というタイトルは、ちょっと分かりにくいかもしれませんね。私どもの教授の池田輝政（平成16年4月名城大学に転出）が、センターの中で提唱している言葉です。英語としては造語になってしまうかもしれませんが、考え方としては面白いと思ったので、キャッチフレーズのような感じで聞いていただければと思います。今日のお話の趣旨は、私ども名古屋大学の高等教育研究センターが、この教育 GP をどう受け止めて、どう働きかけたかという点について、お話をしたいと思います。できるだけみなさんと共有できるような枠組みをご提供したいと思います。

私どもはこの3月24日に学内のヒアリングがありますが、実践型の FD プログラムというものを考えていきたいと思っています。“On the Course” というのは、「授業の上で」ということですので、授業で実践できるような FD の方法論を研究・開発するということです。既存の授業支援ツールがあるのですが、それを統合的に運用していくつもりです。その成果として、シラバスの設計力、つまりよいシラバスが書けるようになるという効果を生みたいと考えています。今日の話の中心は、この点に関する細かい内容ではなく、なぜこのようなことを考えたのかということです。

FD とは何でしょうか。今さら言うまでもないのですが、大学設置基準の第25条2項に「大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究の実施に努めなければならない」とあります。これを読むと、FD というのは大学教育全体の質の保証の手段だということが分かるかと思います。これは先ほどから、他の先生方が口を揃えて仰っていることです。

ただ、よく見てみると、授業の内容および方法だけでよいのかという気もします。ファカルティ・ディベロップメント本来の意味である「教員の能力開発」に準拠するならば、教育以外の、たとえば研究やマネジメントなどの要素も、本来は含まれるべきであろうと思います。ですから、この設置基準の条項は、個人的には不十分だと思っています。もしこの定義でいくのであれば、ファカルティ・ディベロップメントという言い方ではなくて、ティーチング・ディベロップメントというように意味を限定してしまうべきかもしれません。

それから、主語が大学になっていること、「組織的な」という言葉が入っていることは、FD というものが教員個人の問題ではなくて、大学全体の問題であることを示唆しています。そうすると、授業のデザイン力を高めるためには、教員それぞれが勝手に頑張ってくださいという話ではなくて、大学全体の支援システムが必要になります。裏返して言えば、FD の責任を教員一人一人に押しつけてはいけないということですね。

私どものセンターの中では、FD のステップについて次のように議論しています。第1に、組織のトップ、学長や理事長、学部長が本気になる。まず電源を入れます。2番めに、そのトップが明確な教育目標を決める。メッセージ

を出すということです。3番めは、教育のプロセスや成果を可視化させる。例えば、採用基準を見直したり、授業について意見交換する場を提供したり、あるいは優れた授業に対する報奨システムを作ったり、学生の自発的な学習を支援する仕組みを作ったりということです。このような教育のプロセスや成果を可視化させるということです。4番めに、可視化したものを共有する段階に入ります。たとえば、優れた授業を記録して、共通の教材を作るといったことです。この四つぐらいのプロセスで考えていくと面白いのではないかと、このように考えていかなければ、たぶんFDはうまくいかないのではないかと感じています。名古屋大学はいろいろな失敗を重ねてきましたが、経験的にこのようなことを学んできたように思います。しかし、まだ抜本的な改善にまでは至っておりません。

次に、日本の大学におけるFDの類型を考えてみました。日本の多くの大学では、有識者をお招きしてお話を伺い、質疑応答をして終わるという「講演型」がまだまだ多いのではないかと気がします。これは、とするとエクスキュース（証拠づくり）になりやすいのです。そこから少し進んでくると、テーマが明確になってきて、お互いに授業の実践成果を報告しあったりする「報告型」に進むのではないかと。意見交換も活発化してきますね。さらに一步進むと、北海道大学や山形大学が実施されているように、明確なテーマを決めて合宿研修を行う。たとえばシラバスが書けるようになるなど、テーマを明確に決めて研修を行うようになる。もう一つは実践型です。京都大学がされている公開授業などはここに該当すると思います。これは学生が実際にFDの場面に参加するのです。学生の反応を確かめながらFDを進めることができます。私どもの名古屋大学は正直に申し上げると、せいぜい2の段階でしょうか。全体としてはあまり進んでいません。これにはいろいろな理由があります。

名古屋大学における教育改善活動としては、全学教育FDが年2回あります。全体で行うFDと、各科目別のFDがあります。もう一つは授業評価アンケートです。よその大学と比べてそれほど特徴がありません。このアンケートは、かつてはもう少し質問の数が少なかったのですが、いろいろ議論して、今はかなり質問項目が多くなってきました。学生に言わせると、これに全部答えるのはなかなか大変だそうです。

名古屋大学の教育改善活動で、学外に比較的良好に知られているのは、高等教育研究センターが進めている授業・学習支援ツールの開発・運用ではないかと思います。『成長するティップス先生』は書籍として市販されています。シラバス拡張システムの「ゴーイングシラバス」はオンラインで提供しています。昨年は『eラーニングのための教材作成ハンドブック』を作りました。それから、大学院のプロフェッショナルスクール向けの『プロフェッショナルスクールのための授業設計ハンドブック』というのを制作したところです。もう一つは『名大新入生のためのスタディ・ティップス』、これは今、制作中です。もう少し時間がかかると思いますが、近い将来に試作品を作りたいと考えています。あと、教養教育院や各学部・研究科に対するコンサルタント機能、各種セミナーの開催があります。これらはどのセンターでもやっておられることかと思います。

名古屋大学の教育改善活動の特徴ですが、第1は、まがりなりにも「教育目標の垂直構造」が存在していることです。最上位に位置づけられるのが学術憲章です。これは京都大学にもあります。国で言えば憲法に相当するものです。それから中期目標、それから全学教育（共通教育）の目標があります。それだけでは各教員がどのように取り組んだらよいかわかりませんので、担当教師用の具体的なガイドラインも作成しました。

このように数段階にわたって教育活動の目標設定がなされています。キーワードは学術憲章と中期目標・計画にある「勇気ある知識人」という言葉で、これを実践することが名古屋大学の教育目標といえましょう。

もう一つのよい特徴は、授業改善のためのサービス機関の学内認知度が、他大学に比べると相対的に高いということです。広島大学が中心となって調査されたデータ「問11 あなたの大学・学部内に、講義法についての相談や、授業改善のための資料・情報の提供を行うサービス窓口はありますか」をご覧ください。これによると、同様のタイプの研究大学と比較して、かなり高い数値が出ています。これはたぶん、高等教育研究センターのことであろうと勝手に推察しています。ティップス先生のおかげかもしれません。

ただ、名古屋大学にはいろいろ問題点が残されています。第1に、「勇気ある知識人」にするためにどうしたらよいのかということが、はっきりわかっていません。また、全学教育の基本目標には「総合的な判断力」などのキーワードがありますが、総合的な判断力とは一体何かというコンセンサスがとれていません。先ほど遠藤先生がおっしゃったように、ミッションというのはそれほど具体的なものではないので、ミッションからカリキュラムに目標を下ろしていくときに、カリキュラム段階で具体化するのなかなか難しいのです。名古屋大学もこの部分で悩んでいます。

第2に、なぜかよくわからないのですが、他の大学に比べて、教師と学生の信頼関係があまり高くないようです。「問2-21 教員が学生による授業評価結果を参考にして授業改善に努める」や「現在、受けてみたいセミナーや研修会のテーマとして、「教員と学生の関係作り」を挙げた人の割合」のデータをみると、名古屋大学の数値はとて低いのです。教師が学生をあまり信用していないということでしょうか。なぜかわかりません。第3は、大学全体のFDの司令塔がないことです。これは大学執行部に全学のFDを統括する構造ができていないということで、まさに組織的な問題です。それから、先ほども申し上げたように、全学教育のFDが講演型、報告型にとどまっている。つまり、京都大学がされているような実践的FD、あるいは研修型のFDというところまでまだ踏み込んでいません。

そこで、このOn the Course型FDというものを考えてみました。今までのFDは実際の授業と切り離されて行われてきたのではないかと考えました。それで教師のFDのモチベーションがそれほど高まらなかったのではないかと考えました。実際にご自分が担当する授業の中に、研修の成果をすぐに反映できるような仕組みを作れないだろうか。学生が主体的に学んで、しかも教師と学生のコミュニケーションを促進するような仕組みを作れないだろうかということを考えてみました。

方法としては、次のように考えました。まず最初に授業設計の基本的なセオリーをまず学んでいただく。これは『成長するティップス先生』をお使いいただく。第2に、学んだセオリーを基にして、ご自分が担当する授業のシラバスを実際に作っていただく。ここでは授業目標、評価方法、基準、方略、計画などをデザインします。これは『ゴーイングシラバス』を活用していただきます。次に、それに基づいて実際に授業を実施していただき、ピア・レビュー、あるいは学生からの意見を聞きます。それを今度は、京都大学でされているように実践報告の場を作って、知見、問題点を同僚と共有していきます。最後に、このFDシステムの改良や自分の授業デザインの改良、フィードバックといった手順を通して一連のサイクルを形成します。つまり、これまで自分たちが作った授業支援ツールをうまく活用して、FDの実践サイクルを組み立てられないかと考えてみたのです。

こうした取組によって何が期待できるでしょうか。まず、自分の担当する授業についてのFDなので、参加される先生のモチベーションが従来よりも高くなるだろうと思います。それから、自分自身の授業のGood Practiceを開発できる、学生・教師の満足度を検証する指標を発見できる、教員相互で授業知なるものを共有できる、『ティップス先生』や『ゴーイングシラバス』自体を改良するチャンスにもなる。こういったことが考えられると思います。

ただ、いろいろな問題もまだ残っています。大学教育にはいろいろなステークホルダー（利害関係者）が存在します。執行部や教養教育を担当している部局や科目部会や学生、事務局など、いろいろな関係者を相互調整して、プロジェクトを統合的に進めていくのは大変なことだろうと思います。今まではこの部分の調整が十分ではありませんでした。もう一つの問題は、この授業支援システムの効果をどのようにして測定したらいいのかということです。ブルームが提唱したように、人間の学習の成果には知識やスキル、態度など、いろいろな形態があると思いますが、果たして学習の成果がそれほど簡単に測定できるのか。それほど簡単には測定できないのではないかと。少なくとも、学生の授業満足度だけでは十分だとは思いません。

最後にもう一度、名古屋大学高等教育研究センターの取組の基本コンセプトをまとめてみます。第1に、主題をシンプルにしたことです。いいシラバスを書けるようにするという、大学教員にとってしごく当たり前のテーマ設定です。第2に、身近なニーズをくみ取るということです。文部科学省に言われたから対応するというのではなくて、自分たちの身近にやらなければならない問題が山ほどあるわけです。第3に、自分たちがこれまで蓄積してきた強みを活かしたいということです。私どものセンターの場合であれば、これまで開発してきた授業支援ツールを活用するというスタイルです。私どものセンターは京都大学のセンターよりも後発ですので、同じことをやっても勝てません（笑）。ない知恵をひねって、自分たちの土俵で勝負できる方法を考えた次第です。

ご清聴ありがとうございました。お互い頑張りましょう。

（松下） 近田先生どうもありがとうございました。このあと休憩をとる予定でしたが、時間がかかり過ぎていますので、申し訳ありませんが休憩なしで指定討論に移らせていただきたいと思います。皆さんお疲れだと思いますが、井下先生に移動していただく時間がありますので、1～2分休憩ということで、その場でお願いします。